



Terminvorschau

1/2012

Januar – März

Ist zu einer Sitzung eine größere Zahl von Zuhörern oder Vertretern der Medien zu erwarten, werden Platzkarten ausgegeben. Die Hälfte der Platzkarten wird auf entsprechende Vorbestellung bei der jeweiligen Senatsgeschäftsstelle reserviert. Die übrigen Platzkarten werden am Sitzungstag in der Reihenfolge des Eintreffens der Interessenten ausgegeben.

Ob die angegebenen Termine bestehen geblieben sind, erfragen Sie bitte bei der entsprechenden Senatsgeschäftsstelle des Bundesarbeitsgerichts.

Januar 2012

Datum	Uhrzeit	Senat	Stichwort	Seite
17.01.	10.30 Uhr	3	Betriebliche Altersversorgung für Arbeitnehmer der früheren Deutschen Reichsbahn	5
18.01.	10.30 Uhr	6	Kündigung durch den Insolvenzverwalter; Berücksichtigungsfähigkeit von erst in der Berufungsinstanz vorgebrachten Unwirksamkeitsgründen; Betriebsratsanhörung gemäß § 102 BetrVG; Massenentlassungsanzeige gemäß § 17 KSchG	6
18.01.	12.20 Uhr	10	Weihnachtsgratifikation; AGB-Kontrolle; Anspruchsausschluss bei gekündigtem Arbeitsverhältnis zum Auszahlungszeitpunkt	7
24.01.	9.30 Uhr	9	Verlängerung der Arbeitszeit eines Teilzeitbeschäftigten; Besetzung eines freien Arbeitsplatzes mit einem Beamten	8
26.01.	9.00 Uhr	8	Betriebsübergang; Verwirkung des Widerspruchsrechts; ordnungsgemäße Unterrichtung	9

Februar 2012

Datum	Uhrzeit	Senat	Stichwort	Seite
07.02.	11.15 Uhr	1	Sprungrechtsbeschwerde; Durchführung einer Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement; datenschutzrechtliche Grenzen bei der Mitteilung von Fehlzeiten einzelner Arbeitnehmer an den Betriebsrat	10
14.02.	11.00 Uhr	3	Anpassung von Betriebsrenten gemäß § 16 BetrAVG; Rentnergesellschaft; Grundsatz von Treu und Glauben	11
15.02.	9.45 Uhr	7	Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegen Betriebsrat und Betriebsratsmitglieder; § 23 Abs. 3 BetrVG; §§ 1004, 823 BGB; Unzulässigkeit von Maßnahmen des Arbeitskampfs zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat; Friedenspflicht; § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO; Feststellungsinteresse; Meinungsfreiheit	12
15.02.	9.00 Uhr	10	Anwesenheitsprämie; Verstoß gegen § 4a Satz 2 EFZG; geltungserhaltende Reduktion und ergänzende Vertragsauslegung	13
16.02.	9.30 Uhr	6	Kündigung in der Insolvenz gegenüber einem schwerbehinderten Menschen ohne Zustimmung des Integrationsamts nach Leugnung der Schwerbehinderung durch den Arbeitnehmer gegenüber dem vorläufigen Insolvenzverwalter	14
16.02.	9.00 Uhr	8	Schadensersatz wegen Benachteiligung aufgrund einer Behinderung	15
16.02.	10.00 Uhr	8	Schadensersatz wegen Gehaltseinbußen	16
21.02.	10.00 Uhr	9	Anrechnung des bei einem neuen Arbeitgeber genommenen Urlaubs zu Gunsten des erfolglos kündigenden bisherigen Arbeitgebers; § 6 BUrlG	17
22.02.	9.15 Uhr	4	Fortgeltung kirchlicher Arbeitsvertragsrichtlinien nach Betriebsübergang; Ablösung durch Haustarifvertrag; Günstigkeitsprinzip	18
22.02.	9.40 Uhr	5	AGB-Kontrolle einer Mehrarbeitsabrede; Verwirkung	19
23.02.	10.45 Uhr	2	Betriebsbedingte Kündigung; Wegfall des Arbeitsplatzes; Sozialauswahl bei vorübergehender Unkündbarkeit sozial weniger schützenswerter Arbeitnehmer; Maßregelungsverbot; Nachteilsausgleich	20

März 2012

Datum	Uhrzeit	Senat	Stichwort	Seite
14.03.	9.00 Uhr	10	Sondervergütung bei Langzeiterkrankung; Verfall des Anspruchs; Geltendmachung	21
15.03.	11.15 Uhr	8	Schadensersatz bzw. Entschädigung wegen Benachteiligung aufgrund einer Schwerbehinderung	22
20.03.	10.30 Uhr	9	Staffelung der Urlaubsdauer nach dem Lebensalter gemäß § 26 Abs. 1 TVöD-VKA; unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters; Rechtfertigung nach § 10 AGG	23
21.03.	9.00 Uhr	5	Gesetzlicher Forderungsübergang bei Leistungen nach dem SGB III	24
21.03.	11.00 Uhr	5	Arbeitszeitkonto; Gutschrift; Gleichbehandlungsgrundsatz; Dispositionsmaxime	25
21.03.	9.30 Uhr	6	Auslegung einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR); dynamische Bezugnahme auf AVR nach einem Betriebsübergang auf ein nichtkirchliches (säkulares) Unternehmen	26
21.03.	10.30 Uhr	6	Massenentlassungsanzeige; Anforderungen gemäß § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG hinsichtlich der Beifügung einer Stellungnahme des Betriebsrats	27
22.03.	9.45 Uhr	2	Kündigung wegen Entwendung von Zigarettenspackungen durch Verkäuferin; Beweisführung durch verdeckte Videoaufzeichnung; Beweisverwertungsverbot	28
27.03.	12.30 Uhr	3	Hinterbliebenenversorgung; Anrechnung; Gleichbehandlung	29

17. Januar 2012

Dritter Senat

Betriebliche Altersversorgung für Arbeitnehmer der früheren Deutschen Reichsbahn

S. (RA. Grüner, Berlin) ./.

S. GmbH (Agv-MoVe, Arbeitgeberverband der Mobilitäts- und Verkehrsdienstleister e. V., Berlin)

- 3 AZR 805/09 -

Die Parteien streiten über einen Anspruch auf betriebliche Altersversorgung nach den Regelungen für Eisenbahner der ehemaligen Deutschen Reichsbahn (*Staatsbahn der Deutschen Demokratischen Republik*).

Der im Jahr 1943 geborene Kläger war vom 1. September 1961 bis zum 31. Dezember 2006 zunächst bei der Deutschen Reichsbahn und dann bei der Beklagten beschäftigt. Seit dem 1. Januar 2008 bezieht er eine gesetzliche Altersrente.

Der Kläger begehrt mit seiner Klage die Feststellung der Verpflichtung der Beklagten, eine monatliche Betriebsrente iHv. 128,33 Euro zu zahlen sowie die Nachzahlung rückständiger Beträge. Er ist der Meinung, Rechtsgrundlage für seine Ansprüche seien die §§ 2,9 der Anlage 11 zum Rahmenkollektivvertrag für die Beschäftigten der Deutschen Reichsbahn (RKV) idF des 53. Nachtrags vom 26. April 1989. Der Nachtrag sei über den 31. Dezember 1991 hinaus anwendbar und habe durch einen Tarifvertrag nicht mehr geändert werden können. Zum 3. Oktober 1990 sei der RKV in Bundesrecht überführt worden. Die in der DDR erworbenen Anwartschaften seien mit der Anerkennung durch den Einigungsvertrag als Vermögenswerte zu betrachten, die unter die Eigentumsgarantie des Grundgesetzes fallen. Mit den Regelungen im Einigungsvertrag habe der Gesetzgeber auch nicht in die Tarifautonomie eingreifen können. Die Beklagte ist hingegen der Auffassung, die Versorgungsordnung sei mit Ablauf des 31. Dezember 1991 außer Kraft getreten. Mit Schließung der Versorgungsordnung seien die Ansprüche in die gesetzliche Rentenversicherung überführt worden.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Klaganträge weiter.

LAG Berlin-Brandenburg,
Urteil vom 7. Oktober 2009 - 15 Sa 1129/09 -

18. Januar 2012

Sechster Senat

Kündigung durch den Insolvenzverwalter; Berücksichtigungsfähigkeit von erst in der Berufungsinstanz vorgebrachten Unwirksamkeitsgründen; Betriebsratsanhörung gemäß § 102 BetrVG; Massenentlassungsanzeige gemäß § 17 KSchG

P. (RAe. Große-Boymann ua., Brandenburg) ./.

Rechtsanwalt Dr. S. als Insolvenzverwalter über das Vermögen der K. GmbH (RAe. Wellensiek ua., Hildesheim)

- 6 AZR 407/10 -

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit der vom beklagten Insolvenzverwalter aus betriebsbedingten Gründen erklärten Kündigung.

Die Klägerin war bei der Insolvenzschuldnerin als Konstrukteurin beschäftigt. Am 1. Juni 2009 wurde über das Vermögen der damaligen Arbeitgeberin der Klägerin das Insolvenzverfahren eröffnet. Am 24. Juni 2009 einigte sich der beklagte Insolvenzverwalter mit dem Betriebsrat auf einen Interessenausgleich mit Namensliste. Im Interessenausgleich erklärte der Betriebsrat, dass er bereits im Rahmen der Verhandlungen über den Interessenausgleich ordnungsgemäß die nach § 102 BetrVG erforderlichen Informationen erhalten habe und ordnungsgemäß angehört worden sei. Weiter erklärte er, rechtzeitig und umfassend gemäß § 17 KSchG unterrichtet worden zu sein. Mit Schreiben vom 25. Juni 2009 kündigte der beklagte Insolvenzverwalter das Arbeitsverhältnis der Klägerin zum 30. September 2009.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung. Das Arbeitsgericht hat die Klägerin mit der Ladung zur Güteverhandlung wie folgt belehrt:

„Die klagende Partei wird darauf hingewiesen, dass nur bis zum Schluss der mündlichen Verhandlung in der ersten Instanz auch weitere Unwirksamkeitsgründe geltend gemacht werden können (§ 6 KSchG).“

Die Klägerin ist der Auffassung, die Belehrung des Arbeitsgerichts nach § 6 Satz 2 KSchG sei unwirksam. Deshalb seien die erst in der Berufungsinstanz von ihr erhobenen Rügen einer fehlerhaften Betriebsratsanhörung gemäß § 102 BetrVG und einer fehlerhaften Massenentlassungsanzeige gemäß § 17 KSchG nicht gemäß § 6 Satz 1 KSchG verspätet. Auf die Regelung unter § 4 des Interessenausgleichs könne sich der Beklagte wegen fehlender Schriftform nicht berufen. Die Regelung könne eine Anhörung des Betriebsrats zu jeder einzelnen Kündigung nicht ersetzen. Der Beklagte ist der Meinung, die Kündigung sei wirksam. Der Betriebsrat habe bereits mit Unterzeichnung des Interessenausgleichs zu den beabsichtigten Kündigungen abschließend Stellung genommen.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihren Kündigungsschutzantrag weiter.

LAG Berlin-Brandenburg,
Urteil vom 3. Juni 2010 - 26 Sa 263/10 -

18. Januar 2012

Zehnter Senat

Weihnachtsgratifikation; AGB-Kontrolle; Anspruchsausschluss bei gekündigtem Arbeitsverhältnis zum Auszahlungszeitpunkt

Ö. (RAe. Stahl, Krafzik & Partner, Hagen) ./.
G. (RA. Weiß, Witten)

- 10 AZR 667/10 -

Die Parteien streiten über einen Anspruch auf eine Weihnachtsgratifikation für das Jahr 2009.

Die Klägerin war seit Juli 2008 bei dem beklagten Steuerberater als Steuerfachwirtin beschäftigt. Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 23. November 2009 aus betrieblichen Gründen ordentlich zum 31. Dezember 2009.

Der Arbeitsvertrag sieht ein nachträglich zu zahlendes Monatsgehalt und eine jährliche Weihnachtsgratifikation iHv. 1.900,00 Euro, zahlbar mit der Novembervergütung, vor. Weiter regelt er: „Der Anspruch auf Gratifikation ist ausgeschlossen, wenn sich das Anstellungsverhältnis im Zeitpunkt der Auszahlung in gekündigtem Zustand befindet.“

Die Klägerin begehrt mit ihrer Klage die Zahlung der Weihnachtsgratifikation. Der Anspruch sei nicht ausgeschlossen, obwohl sich das Arbeitsverhältnis im Auszahlungszeitpunkt in gekündigtem Zustand befunden habe. Die Vertragsklausel sei gemäß § 307 Abs. 1 Satz 1 BGB unwirksam, weil sie nicht danach unterscheide, wer die Kündigung veranlasst habe. Die Klägerin macht weiter geltend, sie habe die ihr obliegende Arbeitsleistung im Bezugszeitraum voll erbracht und die erwartete Treueprämie dürfe nicht aus Gründen verweigert werden, auf die sie keinen Einfluss gehabt habe. Der Beklagte ist der Auffassung, der Anspruchsausschluss sei wirksam, weil er die Klägerin nicht unangemessen benachteilige. Bei der Weihnachtsgratifikation handele es sich nicht um eine leistungsabhängige Vergütung, sondern um eine Treueprämie.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte seinen Klagabweisungsantrag weiter.

LAG Hamm,
Urteil vom 16. September 2010 - 15 Sa 812/10 -

24. Januar 2012

Neunter Senat

**Verlängerung der Arbeitszeit eines Teilzeitbeschäftigten;
Besetzung eines freien Arbeitsplatzes mit einem Beamten**

F. (RA. Friedemann Koch, Berlin) ./.

D. AG (RAe. Dr. Ruge, Zeisberg, Frankfurth, Tillack, Berlin)

- 9 AZR 443/10 -

Die Parteien streiten über einen Anspruch auf Verlängerung der Arbeitszeit des Klägers nach § 9 TzBfG. Außerdem begehrt der Kläger Schadensersatz wegen der bisher unterbliebene Verlängerung.

Der Kläger ist seit 1989 bei der Beklagten beschäftigt. Seit 2005 wird er als Qualitätsmanager mit einer Wochenarbeitszeit von 33 Stunden eingesetzt. Im Oktober 2008 forderte er die Beklagte auf, ihn mit einer Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden zu beschäftigen. Am 23. März 2009 teilte die Beklagte dem Kläger mit, welche Personalposten zu besetzen seien und bat um Interessenbekundung. Der Kläger meldete sein Interesse an einem von drei Qualitätsmanagerposten an. Am 30. Juni 2009 schied der Qualitätsmanager D., der mit einer Wochenarbeitszeit von 38,5 Stunden beschäftigt war, aus. Diese Stelle besetzte die Beklagte mit einem bei ihr beschäftigten Beamten.

Der Kläger begehrt mit seiner Klage die Verlängerung seiner Arbeitszeit auf 38,5 Wochenstunden sowie die Zahlung von Schadensersatz. Er habe das Vorliegen eines freien Arbeitsplatzes hinreichend dargelegt. Die Beklagte hätte ihm die Stelle des ausgeschiedenen Qualitätsmanagers D. zuweisen können. Die Beklagte erwidert, sie habe keinen neuen Vollzeitarbeitsplatz geschaffen. Auf den Arbeitsplatz des Mitarbeiters D. könne sich der Kläger nicht berufen, weil der auf diesem inzwischen eingesetzte Beamte Vorrang vor dem Kläger habe, weil dieser als Beamter Anspruch auf amtsangemessene Vollzeitbeschäftigung habe und nicht auf einen Teilzeitarbeitsplatz verwiesen werden könne.

Das Arbeitsgericht hat der Klage hinsichtlich des Antrags auf Verlängerung der Arbeitszeit vollumfänglich, hinsichtlich der Zahlungsansprüche teilweise stattgegeben. Das Landesarbeitsgericht hat die Klage insgesamt abgewiesen. Mit der vom Senat zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Anträge in vollem Umfang weiter.

LAG Berlin-Brandenburg,
Urteil vom 18. November 2009 - 24 Sa 1610/09 -

26. Januar 2012

Achter Senat

**Betriebsübergang; Verwirkung des Widerspruchsrechts;
ordnungsgemäße Unterrichtung**

S. (RAe. Falch & Partner, Aschheim) ./.

I. AG (RAe. Freshfields, Bruckhaus, Deringer, Hamburg)

- 8 AZR 609/10 -

Die Parteien streiten darüber, ob das Arbeitsverhältnis des Klägers nach einem Teilbetriebsübergang und einem klägerischen Widerspruch mit der Beklagten, die jedenfalls bis zum Teilbetriebsübergang seine Arbeitgeberin war, fortbesteht.

Der Kläger war seit August 1978 zunächst bei der S. AG beschäftigt. Zum 1. April 1999 ging das Arbeitsverhältnis auf die Beklagte über. Die Beklagte unterrichtete den Kläger mit Schreiben vom 30. März 2006, sie habe den Geschäftsbereich Speicherprodukte, in welchem der Kläger tätig war, in die Q. AG ausgegliedert. Ab 1. Mai 2006 war der Kläger bei der Q. AG beschäftigt. Am 15. Dezember 2006 erklärte sich der Kläger mit einer von der Beklagten vorgenommenen Änderung der variablen Vergütung einverstanden. Am 20. Februar 2007 teilte die Beklagte dem Kläger mit, dass er nach neuer Zuordnung seiner Position eine höhere Vergütung erhalte.

Im Januar 2009 stellte die Q. AG wegen wirtschaftlicher Schwierigkeiten einen Insolvenzantrag. Das Insolvenzverfahren wurde am 1. April 2009 eröffnet. Zur Vorfinanzierung des Insolvenzgeldes verkaufte der Kläger seine Ansprüche auf Netto-Arbeitsentgelt bzw. trat die Ansprüche auf das an die Stelle des Netto-Arbeitsentgelts tretende Insolvenzgeld an eine Bank ab. Mit Schreiben vom 31. März 2009 widersprach der Kläger gegenüber der Beklagten dem Übergang seines Arbeitsverhältnisses.

Der Kläger begehrt mit seiner Klage die Feststellung, dass sein Arbeitsverhältnis über den 1. Mai 2006 hinaus zu unveränderten Bedingungen mit der Beklagten fortbesteht. Er ist der Auffassung, sein Widerspruch sei nicht verspätet, weil er nicht ordnungsgemäß über den Betriebsübergang informiert worden sei. Er sei im Unterrichtungsschreiben nicht über die Höhe des Grundkapitals und die korrekte Bezeichnung des übernehmenden Unternehmens informiert worden. Das Widerspruchsrecht sei auch nicht verwirkt. Die Beklagte geht von einem verfristeten Widerspruch aus, weil die Unterrichtung ordnungsgemäß erfolgt gewesen sei. Das Recht auf Ausübung des Widerspruchs sei jedenfalls unter Berücksichtigung der Wechselwirkung von Zeit- und Umstandsmoment verwirkt.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Anträge weiter.

LAG München,

Urteil vom 5. Juli 2010 - 3 Sa 141/10 -

Anmerkung:

Zu diesem Termin werden acht weitere Sachen verhandelt.

7. Februar 2012

Erster Senat

Sprungrechtsbeschwerde; Durchführung einer Betriebsvereinbarung zum betrieblichen Eingliederungsmanagement; datenschutzrechtliche Grenzen bei der Mitteilung von Fehlzeiten einzelner Arbeitnehmer an den Betriebsrat

1. Betriebsrat D. e. V. (RAe. Decruppe & Kollegen, Köln),
2. D. e. V. (RAe. Redeker, Sellner, Dahs, Bonn)

- 1 ABR 46/10 -

Die Beteiligten streiten über die Durchführung einer Betriebsvereinbarung (BV) zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM*).

Nach der BV erhält der Betriebsrat quartalsmäßig zusammen mit der Mitarbeiterliste ein Verzeichnis der Arbeitnehmer, welche die Voraussetzungen für ein BEM erfüllen. Weiter regelt die BV, dass das BEM unter Wahrung der jeweils gültigen datenschutzrechtlichen Bestimmungen zu erfolgen habe. Im Jahr 2009 weigerte sich die Arbeitgeberin aus datenschutzrechtlichen Gründen, dem Betriebsrat ein Verzeichnis der Mitarbeiter herauszugeben, welche die Voraussetzungen für ein BEM erfüllen.

Der Betriebsrat begehrt mit seinem Antrag, die Arbeitgeberin zu verpflichten, ihm ein Verzeichnis der Mitarbeiter, welche die Voraussetzungen für ein BEM erfüllen, zu übergeben. Die Arbeitgeberin sei nach der BV zur Vorlage der begehrten Verzeichnisse verpflichtet. Ihm stehe ein Anspruch auf Durchführung der BV nach § 77 Abs. 1 Satz 1 BetrVG zu. Weiter gehöre es nach § 80 Abs. 1 Satz 1 BetrVG i.V.m. § 80 Abs. 2 Satz 2 BetrVG zu seinen Aufgaben, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, wozu auch § 84 Abs. 2 SGB IX gehöre, durchgeführt werden. Auch zu diesem Zweck benötige er die begehrten Unterlagen. Die Arbeitgeberin ist der Meinung, es bestehe keine uneingeschränkte Herausgabepflicht. Die in der BV enthaltene Regelung sei unter Berücksichtigung des Grundrechts auf informationelle Selbstbestimmung verfassungskonform und unter Berücksichtigung des in Art. 8 der Grundrechtecharta geregelten Schutzes personenbezogener Daten unionsrechtskonform einschränkend dahingehend auszulegen, dass für die Übermittlung personenbezogener Daten die vorherige Zustimmung des betroffenen Mitarbeiters erforderlich sei.

Das Arbeitsgericht hat dem Antrag stattgegeben. Es hat die Sprungrechtsbeschwerde auf Antrag der Arbeitgeberin mit Zustimmung des Betriebsrats wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen. Mit ihrer Rechtsbeschwerde verfolgt die Arbeitgeberin ihren Abweisungsantrag weiter.

ArbG Bonn,
Beschluss vom 16. Juni 2010 - 5 BV 20/10 -

* Nach § 84 Abs. 2 SGB IX ist ein „betriebliches Eingliederungsmanagement“ durchzuführen, wenn ein Beschäftigter innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig ist. Der Arbeitgeber muss in diesen Fällen, wenn der Arbeitnehmer zustimmt, mit der Interessenvertretung (zB Betriebsrat), der Schwerbehindertenvertretung und ggfls unter Hinzuziehung weiterer Stellen klären, wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

14. Februar 2012

Dritter Senat

**Anpassung von Betriebsrenten gemäß § 16 BetrAVG;
Rentnergesellschaft; Grundsatz von Treu und Glauben**

E. (RAe. Ulrich Weber & Partner GbR, Köln) ./.
G. GmbH (maat RAe., München)

- 3 AZR 866/09 -

Die Parteien streiten über die Anpassung der Betriebsrente des Klägers.

Der Kläger war zuletzt bei der G.I.S. GmbH, einer Rechtsvorgängerin der Beklagten, beschäftigt, welche ihm eine Versorgungszusage erteilt hatte. Im Jahr 1999 trat der Kläger in den Ruhestand.

Die G.I.S. GmbH wurde später mit anderen Gesellschaften verschmolzen und zum 1. Januar 2002 in G.I.D. GmbH, zum 1. Januar 2004 in G.I.A. GmbH umbenannt. Zwischen der G.I.A. GmbH und ihrer Muttergesellschaft G.I.S.A. AG bestand ein Gewinnabführungsvertrag. Im Rahmen einer gesellschaftsrechtlichen Neustrukturierung des Konzerns übertrug die G.I.D. GmbH zum 31. Dezember 2003 ihre Betriebsmittel auf eine andere Konzerngesellschaft. Die Arbeitsverhältnisse der aktiven Mitarbeiter gingen im Wege des Betriebsübergangs auf diese über. Die G.I.D. GmbH/G.I.A. GmbH ist seit dem Jahreswechsel 2003/2004 nicht mehr werbend am Markt tätig und fungiert ohne Erzielung einer angemessenen Eigenkapitalrendite als Rentnergesellschaft. Nachdem die damalige Konzernobergesellschaft ihren Geschäftsbetrieb und alle Tochtergesellschaften, darunter die G.I.A. GmbH, auf die Beklagte übergeleitet hatte, teilte die Beklagte dem Kläger am 16. Mai 2006 mit, sie habe sämtliche Verpflichtungen im Zusammenhang mit seiner Versorgungszusage übernommen.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Erhöhung seiner Betriebsrente nach § 16 BetrAVG. Er ist der Meinung, lediglich aufgrund der missbräuchlichen Umwandlung in eine Rentnergesellschaft und des Entzugs des operativen Geschäfts habe die G.I.A. GmbH keine angemessene Eigenkapitalrendite mehr erreicht. Weiter sei wegen des bestehenden Gewinnabführungsvertrags die wirtschaftliche Lage der Muttergesellschaft G.I.S.A. AG zu berücksichtigen. Jedenfalls bestehe eine Anpassungspflicht aufgrund der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der damaligen Konzernobergesellschaft. Schließlich folge die Anpassungspflicht aus der Übernahmeerklärung aus dem Jahr 2006. Die Beklagte ist hingegen der Auffassung, die Umwandlung in eine Rentnergesellschaft sei von der grundgesetzlich garantierten unternehmerischen Freiheit gedeckt. Der G.I.A. GmbH sei weder Kapital entzogen noch sei die Kapitalausstattung beeinträchtigt worden. Die unterbliebene Betriebsrentenanpassung beruhe nicht auf der Verwirklichung einer konzerntypischen Gefährdungslage. Ein bloßer Beherrschungs- und Gewinnabführungsvertrag rechtfertige nicht die Anwendung der Grundsätze zum Berechnungsdurchgriff.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

LAG Köln,
Urteil vom 3. Juli 2009 - 11 Sa 751/08 -

Unterlassungsanspruch des Arbeitgebers gegen Betriebsrat und Betriebsratsmitglieder; § 23 Abs. 3 BetrVG; §§ 1004, 823 BGB; Unzulässigkeit von Maßnahmen des Arbeitskampfs zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat; Friedenspflicht; § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO; Feststellungsinteresse; Meinungsfreiheit

1. b. GmbH & Co. KG (RAe. Orth, Kluth, Düsseldorf),
2. Betriebsrat der b. GmbH & Co. KG (RA. Oetter, Duisburg),
3. bis 15. E., S., E., L., S., J., R., J., N., M., W., L., K. (RA. Oetter, Duisburg)

- 7 ABR 85/10 -

Die Beteiligten streiten über Unterlassungsansprüche der Arbeitgeberin gegen den Betriebsrat und seine Mitglieder sowie über die Feststellung der Rechtswidrigkeit von Erklärungen des Betriebsrats.

Die Arbeitgeberin ist Mitglied des Arbeitgeberverbands Großhandel-Außenhandel-Dienstleistungen Niederrhein e. V. Krefeld. Der Beteiligte zu 2) ist der in der Zentrale errichtete Betriebsrat. Die Beteiligten zu 3) bis 15) sind dessen Mitglieder. Die Tarifvertragsparteien des Groß- und Außenhandels befanden sich 2009 in einem Arbeitskampf. Vom 9. bis 11. Juli 2009 wurde die Arbeitgeberin bestreikt.

In einem Rundbrief berichtete der Betriebsrat am 17. Juni 2009 über die bevorstehende Urabstimmung der Gewerkschaft und beendete das Schreiben mit: „P.S.: Solltet Ihr noch Fragen und Informationsbedarf haben, ruft uns einfach an. Vieles lässt sich so schnell klären.“ Am 29. Juni 2009 teilte der Betriebsrat der Belegschaft das Ergebnis der Urabstimmung mit und wies darauf hin, dass „auf der heutigen Betriebsversammlung auch ein Vertreter von ver.di einen Part übernehmen wird und es möglicherweise hierzu weitere Informationen geben könnte.“ In einem weiteren Rundbrief vom 14. Juli 2009 bedankte sich der Betriebsrat ua. „im Namen der Gewerkschaft“ für „die rege Teilnahme am Streik“. In einem folgenden Rundbrief des Betriebsrats vom 7. August 2009 heißt es in Bezug auf die Arbeitgeberin ua.: „Drohungen, Gerichtsverfahren, diffamierende Presse ... und was kommt als Nächstes?“

Mit seinen Anträgen begehrt die Arbeitgeberin, dem Betriebsrat und seinen Mitgliedern bestimmte Äußerungen und Handlungen zu untersagen, hilfsweise festzustellen, dass bestimmte Handlungen rechtswidrig sind. Sie ist der Auffassung, der Betriebsrat und seine Mitglieder hätten durch die Veröffentlichungen gegen das Arbeitskampfverbot und gegen die Friedenspflicht des § 74 BetrVG verstoßen. Der Betriebsrat und die weiteren Beteiligten halten die Anträge für unzulässig und unbegründet.

Das Arbeitsgericht hat die Anträge abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihnen teilweise stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Rechtsbeschwerde begehrt der Betriebsrat die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Beschlusses. Die Arbeitgeberin verfolgt die vom Landesarbeitsgericht abgewiesenen Anträge weiter.

LAG Düsseldorf,
Beschluss vom 14. Dezember 2010 - 17 TaBV 12/10 -

15. Februar 2012

Zehnter Senat

**Anwesenheitsprämie; Verstoß gegen § 4a Satz 2 EFZG;
geltungserhaltende Reduktion und ergänzende Vertragsauslegung**

F. (DGB Rechtsschutz GmbH, Kassel) ./.

D. GmbH (RAe. Bernhörster, Etterich & Partner, Bochum)

- 10 AZR 135/11 -

Die Parteien streiten über einen Anspruch auf Zahlung einer Anwesenheitsprämie.

Die Klägerin ist bei der Beklagten als außertarifliche Angestellte beschäftigt. Auf einer Betriebsversammlung im November 2007 sagte der geschäftsführende Gesellschafter der Beklagten allen Mitarbeitern eine Anwesenheitsprämie iHv. 1.000,00 Euro unter der Voraussetzung zu, dass der Mitarbeiter im Jahr 2008 keinen einzigen krankheitsbedingten Fehltag aufweise. Die Klägerin war im Jahr 2008 an 24 Arbeitstagen arbeitsunfähig erkrankt und erhielt keine Anwesenheitsprämie.

Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin von der Beklagten die Zahlung der vollen Anwesenheitsprämie. Der Anspruch folge aus der vertraglichen Zusage des Geschäftsführers in der Betriebsversammlung. Die Beklagte gesteht zwar zu, dass die Kürzungsregelung unwirksam sei, eine ersatzlose Streichung der Kürzungsklausel führe jedoch zu keiner den Interessen der Vertragsparteien gerecht werdenden Lösung. Im Wege der ergänzenden Vertragsauslegung müsse eine Kürzungsmöglichkeit in den Grenzen des § 4a EFZG* angenommen werden. Die Beklagte argumentiert daher, dass die Klägerin mit 24 Krankheitstagen auch bei einer zulässigen Kürzungsvereinbarung keine Anwesenheitsprämie erhalten hätte. Das Verbot der geltungserhaltenden Reduktion finde vorliegend keine Anwendung, weil eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers nicht erfolgen könne.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

LAG Hamm,

Urteil vom 13. Januar 2011 - 16 Sa 1521/09 -

* Die Vorschrift lautet:

§ 4 a Kürzung von Sondervergütungen. Eine Vereinbarung über die Kürzung von Leistungen, die der Arbeitgeber zusätzlich zum laufenden Arbeitsentgelt erbringt (Sondervergütungen), ist auch für Zeiten der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit zulässig. Die Kürzung darf für jeden Tag der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit ein Viertel des Arbeitsentgelts, das im Jahresdurchschnitt auf einen Arbeitstag entfällt, nicht überschreiten.

16. Februar 2012

Sechster Senat

Kündigung in der Insolvenz gegenüber einem schwerbehinderten Menschen ohne Zustimmung des Integrationsamts nach Leugnung der Schwerbehinderung durch den Arbeitnehmer gegenüber dem vorläufigen Insolvenzverwalter

P. (RAe. Graumann & Müller, Iserlohn) ./.

Rechtsanwalt Dr. K. als Insolvenzverwalter über das Vermögen der G. GmbH (RAe. Husemann, Eichhoff, Salmen & Partner GbR, Dortmund)

- 6 AZR 553/10 -

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer durch den beklagten Insolvenzverwalter erklärten betriebsbedingten Kündigung.

Der Kläger ist schwerbehindert und war bei der Insolvenzschuldnerin als Maschinenschlosser beschäftigt. Im Insolvenzeröffnungsverfahren hatte der Beklagte allen Mitarbeitern zur Vorbereitung der Sozialauswahl einen Personalfragebogen zugeleitet. Bei der Frage nach einer Schwerbehinderung hatte der Kläger das Feld „nein“ angekreuzt. Nach der Eröffnung des Insolvenzverfahrens am 1. März 2009 verband der Beklagte die Anhörung des Betriebsrats gemäß § 102 BetrVG mit den Verhandlungen über einen Interessenausgleich mit Namensliste. Im Interessenausgleich stimmte der Betriebsrat den beabsichtigten Kündigungen zu und erklärte das Anhörungsverfahren für abgeschlossen. Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 26. Mai zum 30. Juni 2009. In der am 9. Juni 2009 beim Arbeitsgericht eingegangenen Klage wies der Kläger erstmals auf seine Schwerbehinderung hin.

Der Kläger begehrt mit seiner Klage die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung. Die Kündigung sei mangels Zustimmung des Integrationsamts und wegen fehlerhafter Anhörung des Betriebsrats unwirksam. Die Frage nach der Schwerbehinderung habe er nicht wahrheitsgemäß beantworten müssen. Im laufenden Arbeitsverhältnis sei die Frage als verbotene Benachteiligung im Sinne der §§ 1, 7 AGG anzusehen. Der Beklagte ist dagegen der Auffassung, der Kläger könne sich aufgrund der Täuschung über seine Schwerbehinderteneigenschaft nicht auf den Schwerbehindertenschutz berufen.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Kläger die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

LAG Hamm,

Urteil vom 30. Juni 2010 - 2 Sa 49/10 -

16. Februar 2012

Achter Senat

Schadensersatz wegen Benachteiligung aufgrund einer Behinderung

L. (RA. Kröber, Birkenfeld) ./.
Bundesrepublik Deutschland (RAe. Graeger, Nonnast, Rath,
Frankfurt am Main)

- 8 AZR 697/10 -

Die Parteien streiten über eine Entschädigung wegen Diskriminierung.

Der Kläger ist schwerbehindert mit einem Grad der Behinderung von 60. Die Bundespolizeidirektion Flughafen Frankfurt am Main ist eine der Beklagten unterstellte Behörde. Sie schrieb am 13. März 2009 die Stelle eines/einer Pförtners/Pförtnerin bzw. Wächters/Wächterin aus. Nach einer bei der ausschreibenden Dienststelle anwendbaren „Rahmenvereinbarung zur Integration Schwerbehinderter und diesen gleichgestellten behinderten Menschen“ ist von einer Einladung schwerbehinderter Bewerberinnen und Bewerber zum Auswahlverfahren abzusehen, wenn zwischen Zentralabteilung, Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsbeauftragter Einvernehmen besteht, dass die Bewerberin oder der Bewerber für den freien Arbeitsplatz nicht in Betracht kommt.

Der Kläger bewarb sich auf die ausgeschriebene Stelle, kam bei der Stellenbesetzung jedoch nicht zum Zuge. Eine Einladung zum Vorstellungsgespräch ist nicht erfolgt. Zwischen der Zentralabteilung, der Schwerbehindertenvertretung und der Gleichstellungsbeauftragten bestand Einvernehmen darüber, dass der Kläger für die Stelle wegen offensichtlich fehlender Eignung nicht in Betracht komme.

Mit seiner Klage macht der Kläger eine Entschädigung iHv. drei Bruttomonatsgehältern geltend. Er ist der Meinung, er sei wegen seiner Schwerbehinderung benachteiligt worden. Die Vermutung der Diskriminierung folge daraus, dass er entgegen § 82 SGB IX nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden sei. Die Beklagte ist hingegen der Auffassung, sie habe den Kläger nicht wegen der Schwerbehinderung benachteiligt. Die Übereinkunft der Zentralabteilung, Schwerbehindertenvertretung und Gleichstellungsbeauftragter rechtfertige gemäß der Rahmenvereinbarung das Unterbleiben der Einladung des Klägers zu einem Vorstellungsgespräch. Aus den Bewerbungsunterlagen des Klägers habe auch kein Hinweis auf die Sachkundeprüfung gemäß § 34a GewO entnommen werden können.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage teilweise stattgegeben und sie im Übrigen abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Der Kläger verfolgt im Wege der Anschlussrevision den Zahlungsantrag in voller Höhe weiter.

Hessisches LAG,
Urteil vom 5. Oktober 2010 - 13 Sa 488/10 -

16. Februar 2012

Achter Senat

Schadensersatz wegen Gehaltseinbußen

H. (RAe. Prof. Schweizer ua., München) ./.
E. AG (RAe. Taylor, Wessing, Hamburg)

- 8 AZR 98/11 -

Die Parteien streiten über Schadensersatzansprüche des Klägers wegen Gehaltseinbußen.

Die Beklagte vertreibt Versicherungsleistungen. Im Zielgruppenvertrieb arbeitet sie ua. mit dem B. e. V. zusammen. Der Kläger ist seit 1. Oktober 1979 bei der Beklagten und deren Rechtsvorgängerin beschäftigt, zuletzt als Vertriebsleiter. Er ist dem Bereich B. e. V. zugeordnet, in welchem sog. Beauftragte und Berater tätig sind. Aufgabe der Beauftragten ist es, im Wege der Kaltakquise Mitglieder für den B. e. V. zu werben und dann ein Beratungsgespräch über Versicherungen zu vereinbaren. Die Beratungsgespräche werden dann von den Beratern durchgeführt. Die Vergütung des Klägers besteht vorwiegend aus erfolgsabhängigem variablem Entgelt. Von 2003 bis 2008 nahm die Zahl der Beauftragten im Bereich B. e. V. stetig von 26 auf 9 Personen ab.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger, soweit für die Revisionsinstanz von Bedeutung, im Wesentlichen Schadensersatz wegen Gehaltseinbußen. Der Kläger ist der Meinung, er habe Gehaltsverluste erlitten, weil die Beklagte die Zahl der Beauftragten fahrlässig reduziert habe. Dies habe dazu geführt, dass die Beratungstermine qualitativ und quantitativ zurückgegangen seien. Ferner habe die Beklagte durch ihre telefonische Nachkontrolle das Vertrauen der Kunden in die Berater erschüttert. Ohne die Versorgung mit Terminen könne er seine Tätigkeit nicht sinnvoll ausüben, insbesondere keine Verträge abschließen. Die Versorgung mit einer ausreichenden Anzahl von Terminen könne nicht zur alleinigen Disposition der Beklagten gestellt werden. Durch die grundlegende Störung des Gleichgewichts zwischen Leistung und Gegenleistung werde der Kündigungsschutz umgangen. Die Beklagte ist hingegen der Auffassung, ein Schadensersatzanspruch bestehe nicht, weil sie nicht verpflichtet sei, dem Kläger eine bestimmte Anzahl von Terminen zu geben. Sie könne das Ausscheiden von Beratern nicht verhindern und habe sich um Neueinstellungen bemüht. Der Rückgang von Terminen sei ihr nicht zurechenbar und beruhe auf gesetzlichen Änderungen der Besteuerung von Erträgen aus Lebensversicherungen und dem damit einhergehenden Verlust an Attraktivität.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat einen Teil der Anträge durch Teil-Urteil abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Anträge weiter.

LAG München,
Teilurteil vom 7. Oktober 2010 - 2 Sa 1206/09 -

Anmerkung:

Es handelt sich um eine Parallele zu drei weiteren Sachen, die am selben Tag verhandelt werden.

21. Februar 2012

Neunter Senat

Anrechnung des bei einem neuen Arbeitgeber genommenen Urlaubs zu Gunsten des erfolglos kündigenden bisherigen Arbeitgebers; § 6 BUrlG

R. (RAe. Sault, Dahmen, Tutte, Leipzig) ./.

K. GmbH (RAin. Prof. Dr. Federhoff-Rink, Aachen-Brand)

- 9 AZR 487/10 -

Die Parteien streiten über einen Ersatzurlaubsanspruch als Schadensersatz für verweigerten Urlaub aus dem Jahr 2008.

Die Klägerin ist bei der Beklagten als Fachexpertin für Fotogrammetrie beschäftigt. Ihr arbeitsvertraglicher Urlaubsanspruch beträgt 29 Arbeitstage. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 25. Januar 2007 zum 31. März 2007 verbunden mit dem Angebot auf Änderung des Arbeitsvertrags. Die Klägerin nahm das Änderungsangebot nicht unter Vorbehalt an. Das Landesarbeitsgericht hat die Unwirksamkeit der Kündigung durch rechtskräftiges Urteil festgestellt. Mit Schreiben vom 6. November 2008 beantragte die Klägerin bei der Beklagten erfolglos Urlaub für die Zeit vom 14. November 2008 bis 30. Dezember 2008. Bereits während des Kündigungsschutzverfahrens war die Klägerin im Jahr 2008 bei einem anderen Arbeitgeber beschäftigt und erhielt dort ausweislich einer Urlaubsbescheinigung 21 Tage Urlaub.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Feststellung, dass ihr für das Jahr 2008 ein Ersatzurlaubsanspruch iHv. 29 Arbeitstagen zusteht. Zur Begründung ihres Klagantrags trägt sie vor, aufgrund des rechtskräftigen Urteils stehe fest, dass das Arbeitsverhältnis im Jahr 2008 durchgehend fortbestanden habe. Die Beklagte habe ihr trotz rechtzeitiger Geltendmachung keinen Urlaub gewährt und daher einen Ersatzurlaubsanspruch als Schadensersatz zu gewähren. Die Beklagte ist der Meinung, die Klägerin habe sich im Jahr 2008 nicht in einem wirksamen Arbeitsverhältnis befunden. Zumindest sei der Urlaubsanspruch in entsprechender Anwendung des § 6 BUrlG bis auf sechs Tage durch Erfüllung erloschen, weil die Klägerin bei dem neuen Arbeitgeber ihren vollen Jahresurlaub genommen habe.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der vom Senat zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

Sächsisches LAG,

Urteil vom 26. Januar 2010 - 7 Sa 442/09 -

Fortgeltung kirchlicher Arbeitsvertragsrichtlinien nach Betriebsübergang; Ablösung durch Haustarifvertrag; Günstigkeitsprinzip

B., D., M., P., S., B., B., K., C., S. und C. (RA. Einhoff, Bochum) ./.

H. GmbH (RAe. Dr. Foer ua., Gelsenkirchen)

- 4 AZR 24/10 -

Die Parteien streiten über die Fortgeltung der Arbeitsvertragsrichtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes (AVR) nach einem Betriebsübergang.

Die klagenden Parteien sind ver.di-Mitglieder und gehören zum nichtärztlichen Personal des von der Beklagten betriebenen Krankenhauses. Das Krankenhaus stand ursprünglich in der Trägerschaft der Caritas, die mit allen klagenden Parteien die Geltung der AVR in der jeweils gültigen Fassung vereinbart hatte. Nach einem Betriebsübergang auf die S. gGmbH übernahm die Beklagte deren Gesellschaftsanteile. Die Beklagte vereinbarte mit ver.di Haustarifverträge, die nach Auffassung der klagenden Parteien ungünstiger sind als die aktuellen AVR, und wendet diese seither auf alle Arbeitsverhältnisse an.

Mit ihren Klagen machen die klagenden Parteien verschiedene auf der Weitergeltung der AVR beruhende Zahlungs- und Feststellungsansprüche geltend. Im Verhältnis zwischen den vertraglich vereinbarten AVR und den Haustarifverträgen gelte nicht das Ablösungs-, sondern das Günstigkeitsprinzip. Die AVR-Regelungen seien günstiger und weiterhin anwendbar. Die Beklagte ist dagegen der Auffassung, die AVR seien mit Tarifverträgen vergleichbar und für die Frage der Ablösung als ranggleiche Normen zu bewerten. Das Günstigkeitsprinzip stehe der Anwendbarkeit der Haustarifverträge nicht entgegen.

Die Vorinstanzen haben den Klagen stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

LAG Düsseldorf,
Urteil vom 9. November 2009 - 16 Sa 582/09 -

22. Februar 2012

Fünfter Senat

AGB-Kontrolle einer Mehrarbeitsabrede; Verwirkung

K. (RAe. Meier & Mattig, Magdeburg) ./.
R. GmbH & Co. KG (DBM Rechtsanwälte, Berlin)

- 5 AZR 765/10 -

Die Parteien streiten in der Revisionsinstanz noch über Mehrarbeitsvergütung aus einem beendeten Arbeitsverhältnis.

Der Kläger war zuletzt als Lagerleiter zu einem monatlichen Bruttogehalt von 1.800,00 Euro bei einer Arbeitszeit von 182 Stunden monatlich für die Beklagte tätig. Im Arbeitsvertrag vereinbarten die Parteien ua.:

„Der Arbeitnehmer erhält für die Über- und Mehrarbeit keine weitergehende Vergütung.“

Mit seiner im September 2009 erhobenen Klage begehrt der Kläger die Zahlung von insgesamt 11.326,02 Euro für nach seiner Behauptung in den Jahren 2006 bis 2008 geleistete Mehrarbeit. Er ist der Meinung, die Mehrarbeitsabrede im Arbeitsvertrag sei wegen Verstoßes gegen § 307 Abs. 1 BGB unwirksam. Die in Ansatz gebrachte Mehrarbeit beruhe weitgehend auf von der Beklagten selbst erstellten Vergütungsabrechnungen. Die Beklagte ist dagegen der Auffassung, die Arbeitszeit- und Vergütungsregelungen des Arbeitsvertrags seien Abreden über Hauptleistungspflichten und deshalb nicht kontrollfähig. Die Klausel sei auch nicht intransparent, weil sich aus dem Kontext der arbeitsvertraglichen Abrede ergebe, dass der Kläger Mehrarbeit nur bei betrieblichem Erfordernis leisten sollte. Im Übrigen finde § 612 BGB keine Anwendung, weil durch die mündliche Vereinbarung von Zuschlägen eine individuelle Vergütungsabrede getroffen worden sei. Den Umfang der geltend gemachten Mehrarbeit hat die Beklagte unter Hinweis auf Unstimmigkeiten zwischen dem Rechenwerk des Klägers und den vorgelegten Abrechnungen bestritten. Schließlich beruft sich die Beklagte auf Verwirkung.

Das Arbeitsgericht hat die Klage hinsichtlich der Mehrarbeitsvergütung abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat dem Kläger Mehrarbeitsvergütung iHv. 9.534,80 Euro brutto zugesprochen und den weitergehenden Antrag auf Zahlung von Mehrarbeitsvergütung abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

LAG Sachsen-Anhalt,
Urteil vom 5. Oktober 2010 - 6 Sa 63/10 -

23. Februar 2012

Zweiter Senat

Betriebsbedingte Kündigung; Wegfall des Arbeitsplatzes; Sozialauswahl bei vorübergehender Unkündbarkeit sozial weniger schützenswerter Arbeitnehmer; Maßregelungsverbot; Nachteilsausgleich

D. (RAe. Burghardt, Seybold, Tscherch, Bechert, Berlin) ./.
K. GmbH (RAe. Salans ua., Berlin)

- 2 AZR 492/10 -

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer ordentlichen, betriebsbedingten Kündigung.

Die Beklagte ist ein Unternehmen der Metallindustrie. Der im April 1966 geborene Kläger ist seit dem 1. Oktober 1984 bei ihr beschäftigt, zuletzt als Produktionsmitarbeiter. Im Betrieb wurde ursprünglich im Akkord gearbeitet. Seit Herbst 2008 gab es in dem Betrieb einen Auftrags- und Auslastungsrückgang. Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbarten zunächst Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeitreduzierung, zur Einführung von Kurzarbeit und zur Verschiebung einer Tariferhöhung. Außerdem vereinbarten sie in einer Rahmenbetriebsvereinbarung mit Wirkung zum 1. Mai 2009 die Einführung von Prämienlohn und einer außertariflichen Leistungszulage. Die Einführung des Prämienlohns sollte durch Abschluss von Änderungsverträgen mit den 128 Produktionsmitarbeitern erfolgen. Die Betriebsvereinbarung sah vor, dass die Beklagte bei Annahme des Änderungsangebots auf den Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung für die Dauer der Kurzarbeit verzichtet. Im Unterschied zu 111 anderen Produktionsmitarbeitern lehnte der Kläger das Angebot ab. Nach Einführung der Kurzarbeit verschlechterten sich Auftragslage und Arbeitsauslastung nach Darstellung der Beklagten weiter. Im Mai 2009 fasste die Beklagte daher den Beschluss, gegenüber 13 Arbeitnehmern, die das Änderungsangebot nicht angenommen hatten, eine Kündigung auszusprechen. Die Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 29. Mai 2009 zum 31. Dezember 2009.

Der Kläger begehrt mit seiner Klage die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung, hilfsweise ua. Zahlung von Nachteilsausgleich. Er ist der Auffassung, die Beklagte habe die betriebsbedingten Gründe für den Wegfall seines Arbeitsplatzes nicht hinreichend dargelegt. Außerdem beruft er sich auf den Vorrang einer Änderungskündigung. Zudem sei die Sozialauswahl fehlerhaft, weil sich die Beklagte auf den Kündigungsausschluss zu Gunsten der anderen Arbeitnehmer nicht berufen könne. Die Kündigung verstoße ferner gegen das Maßregelungsverbot. Für den Fall der Wirksamkeit der Kündigung sei in der Umstellung auf Prämienlohn eine Betriebsänderung iSd. § 111 BetrVG zu sehen. Die Beklagte ist hingegen der Meinung, sie habe die bislang vom Kläger wahrgenommenen Arbeitsaufgaben auf die anderen, ihrerseits nicht ausgelasteten, Arbeitnehmer aufteilen können.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung.

LAG Berlin-Brandenburg,
Urteil vom 20. April 2010 - 3 Sa 2323/09 -

Anmerkung:

Am selben Tag werden fünf weitere weitgehend parallele Sachen verhandelt.

14. März 2012

Zehnter Senat

Sondervergütung bei Langzeiterkrankung; Verfall des Anspruchs; Geltendmachung

O. (DGB Rechtsschutz GmbH, Kassel) ./.
R. KG (RA. Gronwald, Hamm)

- 10 AZR 112/11 -

Die Parteien streiten über einen Anspruch auf Zahlung der tariflichen Sondervergütung gemäß § 10 des Rahmentarifvertrags für die gewerblichen Arbeitnehmer im Glaserhandwerk NRW (RTV) für das Jahr 2009.

Die Tarifnorm verlangt ua., dass der Arbeitnehmer dem Betrieb mindestens sechs Monate angehört. Der Kläger steht seit 1983 bei der Beklagten bzw. deren Rechtsvorgängerin in einem Arbeitsverhältnis. Seit dem Jahr 2007 ist er arbeitsunfähig krank. Das Geltendmachungsschreiben des Klägers vom 5. Januar 2010 richtete sich nicht an die beklagte Arbeitgeberin, sondern an deren Rechtsvorgängerin, ist der Beklagten aber innerhalb der Ausschlussfrist zugegangen.

Mit seiner Klage macht der Kläger die Zahlung der Sondervergütung geltend. Er gehöre dem Betrieb mindestens sechs Monate an und habe auch die Ausschlussfrist gewahrt. Die Beklagte müsse das an die Rechtsvorgängerin adressierte Schreiben gegen sich gelten lassen. Die Beklagte meint demgegenüber, der Kläger habe dem Betrieb im Sinne der Tarifnorm nicht mehr angehört, weil er auf Dauer nicht mehr zur Erbringung der Arbeitsleistung in der Lage gewesen sei und einen Antrag auf Erwerbsminderungsrente gestellt habe. Für das Bestehen oder Nichtbestehen eines Anspruchs sei es unerheblich, ob die Vergütung Entgelt-, Gratifikations- oder Mischcharakter besitze. Jedenfalls sei die etwaige Forderung nach der tariflichen Ausschlussfrist des § 12 RTV verfallen. Der Kläger habe seinen Anspruch nur gegenüber der Rechtsvorgängerin der Beklagten, nicht aber gegenüber der Beklagten selbst, rechtzeitig geltend gemacht.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

LAG Hamm,
Urteil vom 27. Januar 2011 - 8 Sa 2010/10 -

15. März 2012

Achter Senat

Schadensersatz bzw. Entschädigung wegen Benachteiligung aufgrund einer Schwerbehinderung

G. (DGB Rechtsschutz GmbH, Kassel) ./.
Saarland (RAe. Rapräger, Hoffmann & Partner, Saarbrücken)

- 8 AZR 160/11 -

Die Parteien streiten über einen Schadensersatz- bzw. Entschädigungsanspruch des Klägers wegen Benachteiligung bei einer Bewerbung.

Das beklagte Land schrieb zur Jahresmitte 2008 zwei Stellen für Lehrkräfte an einer Justizvollzugsanstalt aus. Die einzustellenden Lehrkräfte sollten primär für die Erteilung von Unterricht zur Vorbereitung der Gefangenen auf den Erwerb des Hauptschulabschlusses eingesetzt werden.

Der als schwerbehinderter Mensch anerkannte Kläger bewarb sich auf die ausgeschriebenen Stellen. Mit Schreiben vom 29. August 2008 lehnte das beklagte Land die Bewerbung des Klägers ab. Dieses Schreiben erhielt der Kläger am 2. September 2008. Mit einem beim beklagten Land am 4. November 2008 eingegangenen Schreiben meldete der Kläger Schadensersatzansprüche/Entschädigungsansprüche an, weil er nicht zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen worden war.

Mit seiner Klage verlangt der Kläger Schadensersatz bzw. Entschädigung. Der Kläger ist der Meinung, es bestehe eine Vermutung für eine Benachteiligung wegen seiner Behinderung. Das beklagte Land habe insbesondere seine nach §§ 81, 82 SGB IX bestehenden Verpflichtungen zur Einladung zum Vorstellungsgespräch und zur Mitteilung der Gründe für die Ablehnung der Bewerbung nicht erfüllt. Das beklagte Land meint, es habe den Kläger nicht zu einem Vorstellungsgespräch einladen müssen, weil seine fachliche Eignung offensichtlich fehle. Die Geltendmachung von Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen sei außerdem nach § 15 Abs. 4 AGG verfristet, weil das Schreiben des Klägers nicht innerhalb von zwei Monaten nach Zugang des ablehnenden Bescheids eingegangen sei. § 37 des Tarifvertrags für den öffentlichen Dienst der Länder, der eine Ausschlussfrist von sechs Monaten vorsieht, sei im vorliegenden Fall nicht anwendbar, weil noch kein Beschäftigungsverhältnis begründet worden sei.

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt der Kläger seine Anträge weiter.

LAG Saarland,
Urteil vom 17. November 2010 - 1 Sa 23/10 -

20. März 2012

Neunter Senat

Staffelung der Urlaubsdauer nach dem Lebensalter gemäß § 26 Abs. 1 TVöD-VKA; unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters; Rechtfertigung nach § 10 AGG

B. (DGB Rechtsschutz GmbH, Kassel) ./.
Landkreis Barnim (RAe. Grawert, Schöning und Partner, Berlin)

- 9 AZR 529/10 -

Die Parteien streiten über die Höhe des Urlaubsanspruchs der Klägerin für die Jahre 2008 und 2009.

Die 1971 geborene Klägerin ist seit 1988 bei dem beklagten Landkreis beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis findet kraft beiderseitiger Tarifbindung der Tarifvertrag für den Öffentlichen Dienst für den Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (TVöD-VKA) Anwendung. § 26 Abs. 1 TVöD-VKA enthält eine an das Lebensalter anknüpfende Urlaubsstaffel. Danach erhalten Arbeitnehmer vor dem vollendeten 40. Lebensjahr 29, nach dem vollendeten 40. Lebensjahr hingegen 30 Arbeitstage Urlaub.

Mit ihrer Klage verlangt die Klägerin einen Jahresurlaub von 30 Tagen, obwohl sie in den betreffenden Jahren noch nicht das 40. Lebensjahr vollendet hatte. Sie hält die Staffelung des Urlaubsanspruchs nach dem Lebensalter für eine nicht gerechtfertigte unmittelbare Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer. Dagegen ist der beklagte Landkreis der Auffassung, die Ungleichbehandlung sei gemäß § 10 AGG gerechtfertigt, weil die Urlaubsstaffelung das legitime Ziel verfolge, dem erhöhten Erholungsbedürfnis älterer Arbeitnehmer zu entsprechen. Die Tarifnorm setze dieses Ziel in verhältnismäßiger Weise um.

Das Arbeitsgericht hat der Klage stattgegeben, das Landesarbeitsgericht hat sie abgewiesen. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Klägerin die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

LAG Berlin-Brandenburg,
Urteil vom 24. März 2010 - 20 Sa 2058/09 -

21. März 2012

Fünfter Senat

Gesetzlicher Forderungsübergang bei Leistungen nach dem SGB II

W. (RAe. Schulz, Winterstein, Schoreit, Buck, Ahrensburg) ./.
Rechtsanwalt R. als Insolvenzverwalter über das Vermögen der
G. GmbH (RAe. Henningsmeier ua., Hamburg)

- 5 AZR 61/11 -

Die Parteien streiten darüber, in welchem Umfang ein Massegeldanspruch des Klägers nach § 115 SGB X auf die Arbeitsgemeinschaft für Beschäftigung und Grundsicherung Stormarn (ARGE) übergegangen ist.

Der Kläger war bei der Insolvenzschuldnerin bis 29. Februar 2008 beschäftigt. Am 12. November 2007 wurde das Insolvenzverfahren über das Vermögen der damaligen Arbeitgeberin des Klägers eröffnet und der Beklagte zum Insolvenzverwalter bestellt.

Mit Bescheid vom 5. Oktober 2007 bewilligte die ARGE dem Kläger und seiner Ehefrau, die eine Bedarfsgemeinschaft iSd SGB II bildeten, Geldleistungen nach dem SGB II. Die Bedarfsgemeinschaft lief unter dem Namen der Ehefrau des Klägers, an welche auch der Bescheid gerichtet war. Der beigefügte Berechnungsbogen verteilt die monatlichen Regelleistungen jeweils hälftig auf die Eheleute. Die ARGE forderte den Beklagten mit Schreiben vom 16. September 2009 auf, von ihr gewährte Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts für beide Eheleute im Zeitraum 12. November 2007 bis 29. Februar 2008 zurückzuerstatten. Sie machte geltend, der Anspruch des Klägers auf Arbeitsvergütung sei in Höhe der an beide Eheleute gewährten Sozialleistungen auf sie - die ARGE - übergegangen. Der Beklagte zahlte die Arbeitsvergütung in der von der ARGE angenommenen Höhe des Forderungsübergangs an diese und kehrte nur den Restbetrag an den Kläger aus.

Mit der Klage macht der Kläger die nach seiner Meinung noch offenen Vergütungsansprüche für den Zeitraum 12. November 2007 bis 29. Februar 2008 geltend. Er macht geltend, die Leistungen der ARGE zur Sicherung des Lebensunterhalts der Bedarfsgemeinschaft hätten nur in hälftiger Höhe - dh. hinsichtlich des für den Kläger bestimmten Teils, nicht aber hinsichtlich des auf seine Ehefrau entfallenden Betrags - zu einem gesetzlichen Anspruchsübergang geführt. Der Beklagte vertritt die Auffassung, die Zahlungen der ARGE und damit die auf diese übergegangenen Forderungen seien nicht aufzuteilen. Er beruft sich auf § 34a SGB II (*in der im Zeitpunkt der Leistung geltenden Fassung*). Der Beklagte argumentiert, auch bei ordnungsgemäßer Gehaltszahlung hätte die Ehefrau des Klägers keinen eigenen Anspruch gegen die ARGE gehabt.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt der Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

LAG Hamburg,
Urteil vom 8. Dezember 2010 - 5 Sa 54/10 -

21. März 2012

Fünfter Senat

**Arbeitszeitkonto; Gutschrift; Gleichbehandlungsgrundsatz;
Dispositionsmaxime**

S. (RAe. Hummel, Kaleck, Berlin) ./.

D. AG (RAe. Dr. Ruge, Zeisberg, Frankfurth, Tillack, Berlin)

- 5 AZR 240/11 -

Die Parteien streiten über eine Zeitgutschrift auf dem Arbeitszeitkonto der Klägerin.

Die Klägerin ist bei der Beklagten als Briefzustellerin beschäftigt. Auf das Arbeitsverhältnis finden die für die Arbeitnehmer der Beklagten geltenden Tarifverträge Anwendung. Am 1. April 2008 trat ein neuer Tarifvertrag in Kraft, welcher die zur Arbeitszeit zählenden bezahlten Erholungszeiten kürzte. In den Dienstplänen waren die bezahlten Erholungszeiten als Kurzpausen ausgewiesen und ergaben zusammen mit den unbezahlten Pausen 30 Minuten pro Einsatz. Die Kürzung der Erholungspausen fand zunächst keinen Niederschlag in den Dienstplänen, weil sich der Betriebsrat bis zum 25. August 2008 weigerte, neue Dienstpläne zu vereinbaren. Für den Zeitraum vom 1. April bis 25. August 2008 wies das Arbeitszeitkonto der Klägerin ein Zeitguthaben von 7,15 Stunden auf. Die Beklagte kürzte das Arbeitszeitguthaben um diese 7,15 Stunden.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Gutschrift des zuvor gekürzten Zeitguthabens. Sie beruft sich darauf, dass sie sich an die tariflich vorgegebenen Pausenzeiten gehalten habe. Sie habe die Arbeitszeit stets eingehalten und teilweise sogar überschritten. Die Dienstpläne hätten nur deklaratorischen Charakter und seien ab 1. April 2008 wegen Verstoßes gegen den Tarifvertrag unwirksam. Die Beklagte könne sich für ihre Verrechnung auf keine Anspruchsgrundlage berufen. Die Beklagte entgegnet, es sei davon auszugehen, dass die Klägerin nach den Vorgaben der Dienstpläne gearbeitet und die dort ausgewiesenen Pausen genommen habe. Die Klägerin habe daher die tarifvertraglich geschuldete Arbeitszeit nicht erbracht. Es sei eine Arbeitszeitschuld und keine Entgeltüberzahlung eingetreten. Die Kürzung des Zeitguthabens zeichne die zum 1. April 2008 wirksam gewordene Verkürzung der Erholungszeit nach.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr stattgegeben. Mit der vom Senat zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils. Sie rügt ua., dass das Landesarbeitsgericht seine Entscheidung auch auf den Gleichbehandlungsgrundsatz gestützt hat, obwohl keine der Parteien diesen Gesichtspunkt vorgebracht habe.

LAG Berlin-Brandenburg,
Urteil vom 12. November 2010 - 9 Sa 1239/10 -

Anmerkung: Es handelt sich um eine Parallele zu einem weiteren Fall, der am selben Tag verhandelt wird.

21. März 2012

Sechster Senat

Auslegung einer arbeitsvertraglichen Bezugnahme auf Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR); dynamische Bezugnahme auf AVR nach einem Betriebsübergang auf ein nichtkirchliches (säkulares) Unternehmen

S. (RAe. Ganß + Assmann, Berlin) ./.
C. GmbH (RAe. Salans ua., Berlin)

- 6 AZR 525/10 -

Die Parteien streiten über einen Anspruch auf eine Einmalzahlung für das Jahr 2008 gemäß dem Beschluss der Arbeitsrechtlichen Kommission (AK) des Diakonischen Werks Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz (DWBO) vom 1. Juli 2009 und über die Anwendbarkeit der AVR DWBO in der jeweiligen Fassung auf das Arbeitsverhältnis.

Die früheren Arbeitgeber des Klägers sind Mitglieder des DWBO. Der Betrieb, in dem der Kläger beschäftigt ist, ging am 1. Januar 2006 zunächst auf eine andere kirchliche Einrichtung und mit Wirkung zum 1. Januar 2009 auf die Beklagte gemäß § 613a BGB über. Die Beklagte ist keine kirchliche Einrichtung und nicht Mitglied des DWBO. Gemäß § 2 des Arbeitsvertrags vom 24. April 2001 gelten für das Dienstverhältnis die AVR des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Deutschland in der jeweils gültigen Fassung. § 1a Abs. 2 dieser AVR verweist auf regionale Sonderregelungen der AK der gliedkirchlichen Diakonischen Werke, soweit der Arbeitgeber Mitglied eines gliedkirchlichen Diakonischen Werks ist.

Mit seiner Klage macht der Kläger die Einmalzahlung und die Feststellung der Anwendbarkeit der AVR DWBO geltend. Der Kläger ist der Meinung, die Ansprüche folgten aus der Bezugnahmeklausel in § 2 des Arbeitsvertrags. Auf AVR sei bei Betriebsübergängen § 613a Abs. 1 Satz 1 BGB und nicht § 613a Abs. 1 Satz 2 und 3 BGB anzuwenden. Die Beklagte ist dagegen der Auffassung, die arbeitsvertragliche Bezugnahme erfasse den Beschluss der AK DWBO vom 1. Juli 2009 nicht, der im außerkirchlichen Bereich keine Wirkung entfalte. Der Betriebsübergang zum 1. Januar 2009 habe dazu geführt, dass die AVR des Diakonischen Werks der Evangelischen Kirche in Deutschland nur noch statisch auf das Arbeitsverhältnis einwirken. Dies ergebe eine Vertragsauslegung und die Anwendung der Grundsätze zur Störung der Geschäftsgrundlage.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision verfolgt die Beklagte ihren Klageabweisungsantrag weiter.

LAG Berlin-Brandenburg,
Urteil vom 17. Juni 2010 - 18 Sa 330/10 -

21. März 2012

Sechster Senat

Massenentlassungsanzeige; Anforderungen gemäß § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG hinsichtlich der Beifügung einer Stellungnahme des Betriebsrats

B. (RAe. Dr. Funck & Koll., Ludwigshafen) ./.
Rechtsanwalt S. als Insolvenzverwalter über das Vermögen der
C. GmbH (RAe. Wellensiek ua., Heidelberg)

- 6 AZR 596/10 -

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer vom beklagten Insolvenzverwalter erklärten ordentlichen betriebsbedingten Kündigung.

Der Kläger war bei der Insolvenzschuldnerin seit 1975 beschäftigt. Am 1. Oktober 2009 wurde über das Vermögen der damaligen Arbeitgeberin des Klägers das Insolvenzverfahren eröffnet. Am 8. Oktober 2009 schloss der Beklagte mit dem Betriebsrat einen Interessenausgleich. § 4 des Interessenausgleichs regelt ua.:

„Die gemäß § 17 Abs. 2 KSchG erforderlichen Auskünfte wurden dem Betriebsrat am 1. Oktober 2009 von dem Insolvenzverwalter erteilt. Der Betriebsrat sieht abschließend keine Möglichkeit, die beabsichtigten Entlassungen zu vermeiden. Das Konsultationsverfahren nach § 17 Abs. 2 KSchG ist somit abgeschlossen.“

Mit Schreiben vom 8. Oktober 2009 erstattete der Beklagte gegenüber der Agentur für Arbeit eine Massenentlassungsanzeige. Der Beklagte kündigte das Arbeitsverhältnis des Klägers mit Schreiben vom 12. Oktober 2009.

Mit seiner Klage begehrt der Kläger die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung. Er ist der Auffassung, es fehle an einer Erfüllung der Anzeigepflicht nach § 17 KSchG. Alleine ein Interessenausgleich mit Namensliste ersetze nach § 1 Abs. 5 Satz 4 KSchG und § 125 Abs. 2 InsO die Stellungnahme des Betriebsrats gemäß § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG. Der Beklagte meint dagegen, eine ausdrücklich auf § 17 KSchG Bezug nehmende Stellungnahme des Betriebsrats, die dieser in einem Interessenausgleich abgibt, stelle eine den Anforderungen des § 17 Abs. 3 Satz 2 KSchG genügende Stellungnahme des Betriebsrats dar. Ein etwaiger Fehler sei zudem wegen der Zustimmung der Arbeitsverwaltung zu den angezeigten Entlassungen unbeachtlich.

Die Vorinstanzen haben der Klage stattgegeben. Mit der vom Senat zugelassenen Revision verfolgt der Beklagte seinen Klagabweisungsantrag weiter.

LAG Baden-Württemberg - Kammern Mannheim -,
Urteil vom 18. Mai 2010 - 14 Sa 14/10 -

Anmerkung:

Es handelt sich um eine Parallele zu elf weiteren Sachen - 6 AZR 597/10 bis 607/10 -, die am selben Tag verhandelt werden.

22. März 2012

Zweiter Senat

Kündigung wegen Entwendung von Zigarettenpackungen durch Verkäuferin; Beweisführung durch verdeckte Videoaufzeichnung; Beweisverwertungsverbot

K. (RAe. Dr. Jung & Partner, Köln) ./.
P. GmbH (RAe. Schwandner ua., Dortmund)

- 2 AZR 153/11 -

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung.

Die Beklagte ist ein bundesweit tätiges Einzelhandelsunternehmen. Die Klägerin ist seit September 1990 bei ihr als Verkäuferin, zuletzt als Filialleiterin beschäftigt. Sie verdient als Teilzeitkraft eine monatliche Vergütung von etwa 1.400,00 Euro.

Wegen hoher Inventurdifferenzen installierte die Beklagte mit Zustimmung des Betriebsrats in der Zeit vom 1. bis 22. Dezember 2008 Videokameras in den Verkaufsräumen. Am 12. Januar 2009 wertete sie das ihr an diesem Tag übergebene Filmmaterial im Beisein eines Betriebsratsmitglieds aus.

Am 13. Januar 2009 konfrontierte die Beklagte die Klägerin mit den Aufnahmen. In der Anhörung des Betriebsrats vom 20. Januar 2008 begründete die Beklagte die beabsichtigte Kündigung damit, dass auf dem Filmmitschnitt zu sehen sei, wie die Klägerin am 6. und 17. Dezember 2008 abends nach 20:00 Uhr an den Kassen aufräume, dabei einen sogenannten Zigarettenträger einer Kasse öffne, ihm einige Schachteln Zigaretten entnehme, diese in den Fächern für Einkaufstüten verstau, den Zigarettenträger wieder verschließe, sich entferne und einige Minuten später an die Kassen zurückkehre, den Tütenfächern die Zigaretenschachteln entnehme und diese in ihrer Bluse verstau. Nach Zustimmung des Betriebsrats kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis mit Schreiben vom 23. Januar 2009 fristlos, hilfsweise fristgerecht zum nächstzulässigen Termin.

Mit ihrer Klage begehrt die Klägerin die Feststellung der Unwirksamkeit der Kündigung. Sie hat bestritten, Zigaretten entwendet zu haben. Sie habe lediglich ihre Aufgaben erledigt, zu denen es gehöre, Zigarettenregale ein- und auszuräumen und zu ordnen. Im Übrigen sei der Betriebsrat nicht ordnungsgemäß angehört worden, weil ihm nicht das komplette Videoband, sondern lediglich ein Zusammenschnitt vorgespielt worden sei. Die heimliche Videoaufnahme verstoße zudem gegen ihr Recht auf informationelle Selbstbestimmung. Hieraus folge ein Beweisverwertungsverbot. Die Beklagte ist hingegen der Meinung, aufgrund der Videoaufnahmen sei nachgewiesen, dass die Klägerin an zwei Tagen mindestens eine Packung Zigaretten entwendet und sich zugeeignet habe. Zumindest bestehe ein dringender Tatverdacht. Bei der Anhörung habe die Klägerin die Vorwürfe nicht entkräften können.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen. Das Landesarbeitsgericht hat der Klage teilweise stattgegeben und festgestellt, dass das Arbeitsverhältnis nicht vor dem 31. Juli 2009 beendet worden ist. Mit der vom Landesarbeitsgericht nur für die Klägerin zugelassenen Revision verfolgt die Klägerin ihr gegen die Wirksamkeit der ordentlichen Kündigung gerichtetes Feststellungsbegehren weiter.

LAG Köln,
Urteil vom 18. November 2010 - 6 Sa 817/10 -

27. März 2012

Dritter Senat

Hinterbliebenenversorgung; Anrechnung; Gleichbehandlung

C. (RAe. Bell & Windirsch, Düsseldorf) ./.
ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft - (DBM RAe.,
Berlin)

- 3 AZR 276/10 -

Die Parteien streiten über die Höhe der Witwenrente der Klägerin.

Die Klägerin und ihr verstorbener Ehemann waren beide bei Gewerkschaftsorganisationen tätig, die ihre Altersversorgung über die Unterstützungskasse des DGB abwickeln. Grundlage sind die Unterstützungsrichtlinien 1988 (UR 88), deren § 20 Abs. 1 wie folgt lautet:

„Erfüllt ein Berechtigter die Voraussetzungen für den Bezug von Unterstützung aus einem eigenen Arbeitsverhältnis und als Hinterbliebener, so ruht die Hinterbliebenenunterstützung in Höhe von 75 v.H. der geringeren Leistung.“

Dementsprechend kürzte die Unterstützungskasse nach dem Tod des Ehemanns die Hinterbliebenenversorgung der Klägerin.

Mit ihrer Klage macht die Klägerin im Wege von Feststellungs- und Zahlungsanträgen eine ungekürzte Hinterbliebenenversorgung geltend. Die Anrechnungsregelung in § 20 Abs. 1 UR 88 sei unwirksam. Die Klägerin behauptet, sie werde gegenüber vergleichbaren Betriebsrentnern ohne sachlichen Grund ungünstiger behandelt. Der Gleichbehandlungsgrundsatz sei verletzt, weil anderweitige Hinterbliebenenversorgungen, zB aus dem öffentlichen Dienst, nicht zu einer Kürzung führten. Die Beklagte ist hingegen der Meinung, die Regelung sei wirksam. Es könne keine Unterschiede zwischen Arbeitnehmern des öffentlichen Dienstes, bei denen der Dritte Senat des BAG eine Anrechnung zugelassen habe, und Arbeitnehmern in der Privatwirtschaft geben. Im Übrigen sei die Beklagte kein auf Gewinnerzielung gerichtetes Unternehmen, sondern als Gewerkschaft eine Organisation mit verfassungsrechtlichem Auftrag.

Das Arbeitsgericht hat die Klage abgewiesen, das Landesarbeitsgericht hat ihr, soweit in der Revisionsinstanz noch anhängig, stattgegeben. Mit der vom Landesarbeitsgericht zugelassenen Revision begehrt die Beklagte die Wiederherstellung des erstinstanzlichen Urteils.

LAG Berlin-Brandenburg,
Urteil vom 23. Februar 2010 - 19 Sa 2358/09 -